

Polityka Wielokulturowości Miasta Reykjavik 2026–2030



Listopad 2025

Treść

Wstęp:	2
Definicje pojęć.....	3
Polityka:.....	4
Cele planu działań:.....	6
Wydział Finansów i Zarządzania Ryzykiem:	6
Dział Zasobów Ludzkich i Środowiska Pracy:.....	6
Wydział Kultury i Sportu:	7
Wydziału Edukacji i Rekreacji:	7
Wydział Środowiska i Planowania:	7
Wydział Spraw Społecznych:	7
Wydział Usług i Innowacji:	8
Biuro Praw Człowieka	8
Biuro Sekretarza Miasta:	8
Biuro ds. wydarzeń i komunikacji:.....	8
Załączniki.....	10
Mandat Grupy Roboczej	10
Pytania wysłane do wydziałów i biur	12
Danebrane pod uwagę przy analizie:	12

Wstęp:

Na posiedzeniu Rady Miejskiej w dniu 23 września 2024 roku zatwierdzono Mandat Grupy Roboczej ds. tworzenia Polityki Wielokulturowości Miasta Reykjavík. Grupa otrzymała zadanie opracowania całościowej polityki w zakresie spraw dotyczących imigrantów, uchodźców oraz osób ubiegających się o ochronę międzynarodową. Ponadto Grupie Roboczej powierzono opracowanie kompletnej strategii i planu działań w zakresie usług dla imigrantów, uchodźców oraz osób ubiegających się o ochronę międzynarodową w obrębie Miasta. Polityka ta jest kontynuacją Polityki Miasta Reykjavík w sprawach imigrantów, uchodźców i osób ubiegających się o ochronę międzynarodową, która obowiązywała w latach 2018–2022.

Główne zadania / obszary działania Grupy Roboczej byłyby następujące:

- Analiza sytuacji imigrantów w mieście na podstawie dostępnych danych, w tym przegląd obowiązujących polityk i planów działań.
- Konsultacje z interesariuszami wewnątrz i na zewnątrz Reykjavíku.
- Opracowanie projektu całościowej polityki dotyczącej wielokulturowości Miasta Reykjavík oraz planu działań, z uwzględnieniem Deklaracji Międzykulturowej Reykjavíku jako wytycznej.

W pracy tej uwzględnione byłyby następujące aspekty: Reykjavík jako organ administracyjny; jako pracodawca; jako dostawca usług; jako partner i zamawiający. Polityka uwzględniałaby również Politykę Praw Człowieka Miasta oraz priorytety w projekcie Miasta Wielokulturowe (Intercultural Cities), którego Reykjavík jest członkiem. W jednostkach organizacyjnych Reykjavíku codziennie prowadzona jest znacząca i dobra praca związana z imigrantami. Dobra praca, która została ugruntowana w strukturach Miasta, nie jest tutaj opisana ani nie stanowi części tych działań, np. nauka języka islandzkiego dla dzieci czy działania mające na celu zwiększenie uczestnictwa dzieci imigrantów w zorganizowanych zajęciach pozalekcyjnych.

Grupę Roboczą tworzyli: Sabine Leskopf – przewodnicząca, Magnea Gná Jóhannesdóttir oraz Magnús Davíð Norðdahl. W miejsce Magnúsa później dołączyła Oktavía Hrunn Guðrúnar Jóns, a także zasiadali: Friðjón R. Friðjónsson i Sanna Magdalena Mörtudóttir. Pracownikami Grupy byli początkowo Aleksandra Kozimala, a później Gerður Gestsdóttir Valgerðardóttir. Grupa miała przedstawić wyniki swojej pracy Radzie Miejskiej do końca maja 2025 roku, jednak zarówno z powodu spraw kadrowych, jak i zmian w większości w Radzie Miejskiej, prace Grupy zostały wstrzymane i raport przekazano w listopadzie tego samego roku.

Krótko po powołaniu Grupy Ministerstwo Spraw Społecznych rozwiązało umowę z Miastem Reykjavík dotyczącą obsługi osób ubiegających się o ochronę międzynarodową. Umowa wygasa pod koniec lipca 2025 roku, co spowodowało zmiany w zakresie usług Miasta Reykjavík i zmniejszenie liczby pracowników w tym obszarze. W czerwcu ogłoszono również, że Ministerstwo Spraw Społecznych nie zamierza przedłużyć umowy z Miastem Reykjavík dotyczącą skoordynowanego przyjmowania uchodźców, która wygasa pod koniec 2025 roku. Zamiarem było przeniesienie większości tych usług do Urzędu Pracy (Vinnumálastofnun) w związku z czym konieczne okazało się zwolnienie części personelu. W chwili pisania tego tekstu nie ma pewności co do tego, w jaki sposób Miasto Reykjavík będzie w najbliższych latach organizować usługi dla uchodźców.

Grupa Robocza poprosiła wszystkie wydziały o informacje, w jaki sposób sprawa ta wiąże się z pracą poszczególnych wydziałów oraz jakie mają one plany na kolejne lata, w oparciu o czteropłaszczyznową rolę Miasta Reykjavik jako: organu administracyjnego, pracodawcy, centrum usług oraz partnera i zamawiającego. Listę pytań można znaleźć w załączniku. Między innymi wszystkie wydziały zostały zapytane, jakie priorytety będą w centrum uwagi w tym obszarze w latach 2026–2030 a ich odpowiedzi zostały przedstawione w planie działań.

Niniejsza polityka stanowi dokument podrzędny wobec Polityki Praw Człowieka Miasta Reykjavik oraz Planu Działań Miasta Reykjavik w zakresie równości i praw człowieka na lata 2023–2026. Przeanalizowano również inne obowiązujące [polityki](#) Miasta oraz dokonano wstępnej oceny, w jaki sposób dotyczą one tego obszaru działań w kontekście funkcjonowania i odpowiedzialności każdego wydziału. Proces opracowywania polityki był prezentowany w radach i komisjach, w szczególności w Radzie Praw Człowieka, która pełni funkcję Rady ds. Wielokulturowości. Rada zorganizowała otwarte spotkanie z rodzicami obcego pochodzenia, podczas którego szczególnie proszono o uwagi i propozycje, które mogłyby być wykorzystane przy opracowywaniu niniejszej polityki.

Definicje pojęć

Inkluzja e. (np. Inclusion). Inkluzja oznacza uznawanie i szanowanie różnorodności ludzi oraz stałe uwzględnianie tego w działaniach. Inkluzja polega na zaangażowaniu wszystkich osób do uczestnictwa oraz stworzeniu możliwości udziału w podejmowaniu decyzji dla zróżnicowanej grupy ludzi. Termin angielski „inclusion” bywa również tłumaczony jako „bez wykluczenia”.

Osoby o zróżnicowanym tle językowym i kulturowym: Osoby, które w codziennym życiu funkcjonują w więcej niż jednym języku i/lub w więcej niż jednej kulturze poza kulturą islandzką. Mogą to być na przykład osoby, które mają jednego rodzica obcego pochodzenia, lub osoby urodzone na Islandii, których oboje rodzice są cudzoziemcami. Jest to większa grupa niż ta, która jest definiowana jako imigranci.

Imigrant: Mieszkaniec Islandii, który urodził się za granicą i którego rodzice również urodzili się za granicą, a także oboje dziadków z obu stron. Termin ten obejmuje również uchodźców.

Uchodźca: Osoby, które otrzymały na Islandii zezwolenie na pobyt jako uchodźcy. Może to być zezwolenie z tytułu ochrony międzynarodowej, ochrony dodatkowej, ze względów humanitarnych lub w związku z masową ucieczką.

Osoba ubiegająca się o ochronę: Osoba, która przybyła do kraju i złożyła wniosek o międzynarodową ochronę, ale jeszcze jej nie otrzymała. Osoby w tej sytuacji nie mają zezwolenia na pobyt ani numeru identyfikacyjnego (kennitala), a ich prawa są bardzo ograniczone.

Wielokulturowość: Kładzenie nacisku na wielokulturowość oznacza akceptowanie, szanowanie i uznawanie różnorodnych kultur, pochodzeń i tożsamości w społeczeństwie. Podstawą społeczeństw wielokulturowych jest poszanowanie różnorodności, równość oraz wartościowa komunikacja międzykulturowa.

Polityka:

Polityka stanowi wytyczną dla całej działalności Miasta, a jej priorytety są wplecione w funkcjonowanie i planowanie strategiczne Reykjavíku. Prace opierają się na najlepszej dostępnej wiedzy i doświadczeniu w danym czasie. Każdy wydział Miasta prowadzi w tym obszarze w ramach swojego wydziału i zapewnia wdrażanie polityki i inkluzyjnych metod pracy we wszystkich pracach. Imigranci są mieszkańcami, pracownikami, odbiorcami usług i/lub partnerami wszystkich wydziałów i biur Miasta Reykjavík, a ich potrzeby są uwzględniane we wszystkich działaniach. Polityka Wielokulturowości Reykjavíku jest jedną z głównych polityk Miasta i jest zintegrowana z innymi politykami, ponieważ niemal każda działalność Miasta w sposób bezpośredni lub pośredni wpływa na zdrowie i dobrostan wszystkich mieszkańców. Polityka Wielokulturowości wspiera m.in. cele [Zielonego Planu](#), który jest planem działania Miasta Reykjavík do 2030 roku, mającym na celu osiągnięcie zrównoważonego rozwoju w wymiarze gospodarczym, środowiskowym i społecznym. Usuwając bariery dla imigrantów, ułatwia się również dostęp i uczestnictwo innym grupom społecznym, na przykład osobom potrzebującym tekstów w łatwym do czytania formacie, osobom o ciemnym kolorze skóry lub osobom posługującym się językiem migowym jako językiem ojczystym.

Reykjavík jest dynamicznym, zrównoważonym i zróżnicowanym społecznie miastem, które zachęca do aktywnego uczestnictwa, zapewnia bezpieczeństwo i wspiera dobrostan wszystkich mieszkańców. Aby wspierać pozytywny rozwój w nowoczesnym społeczeństwie, należy akceptować i cenić jego różnorodność.

1. Miasto Reykjavík dokłada starań, aby właściwie przyjąć nowych mieszkańców.
2. Reykjavík działa zgodnie z podejściem inkluzyjnym, które obejmuje m.in. poszanowanie różnorodności i stałe uwzględnianie jej w działaniach.
3. Miasto Reykjavík dąży do zaangażowania wszystkich ludzi, umożliwia zróżnicowanej grupie osób udział w podejmowaniu decyzji na ich własnych warunkach, tworzy bezpieczne środowisko i promuje dobrostan wszystkich.
4. Mieszkańcy Reykjavíku o zróżnicowanym tle językowym i kulturowym postrzegają siebie jako część społeczności miejskiej i mają możliwość aktywnego uczestnictwa.
5. Miasto Reykjavík dąży do tego, by być liderem służącym ludziom i miejscem pracy, które zaspokaja potrzeby ludzi bez względu na ich pochodzenie.

Miasto Reykjavík pełni poczwórną rolę, która wpływa na sposób, w jaki jednostki miejskie działają na rzecz integracji i wielokulturowości:

- Jako organ administracyjny Miasto Reykjavík wyznaczyło sobie cel, aby być liderem w zakresie równości, praw człowieka oraz współpracy z mieszkańcami obcego pochodzenia. Decyzje podejmowane przez Miasto są przejrzyste i kierują się interesem mieszkańców oraz obowiązkiem informacyjnym Miasta. Miasto bierze odpowiedzialność za nawiązywanie kontaktów z mieszkańcami o zróżnicowanym tle językowym i kulturowym oraz przekazywanie im informacji.
- Jako pracodawca, Miasto Reykjavík systematycznie przeciwdziała dyskryminacji. Miasto Reykjavík aktywnie działa na rzecz tego, aby pracownicy mogli w pełni wykorzystywać swoje mocne strony w miejscach pracy, niezależnie od pochodzenia oraz otrzymywali wsparcie niezbędne do pełnego rozwinięcia swoich umiejętności. Różnorodność jest siłą, a Miasto dąży do zwiększenia liczby imigrantów na odpowiedzialnych stanowiskach.
- Jako dostawca usług Miasto Reykjavík systematycznie i pracuje nad rozwojem usług, działalności kulturalnej, edukacji i rozpowszechnianiem informacji na rzecz zróżnicowanego społeczeństwa. Każdy powinien mieć równy dostęp do usług, które powinny uwzględniać zróżnicowane potrzeby mieszkańców. Pracownicy Miasta aktywnie angażują się w świadczenie usług, ponieważ zdają sobie sprawę, że imigranci są mniej zaznajomieni z systemem i swoimi prawami niż inni mieszkańcy. Pozytywna komunikacja i wzajemny szacunek powinny być widoczne we wszystkich usługach miejskich.
- Jako partner i zleceniodawca Miasto Reykjavík kładzie nacisk na współpracę z innymi podmiotami zajmującymi się sprawami osób obcego pochodzenia. Podkreśla, że wszystkie podmioty, z którymi Miasto prowadzi interesy, szanują prawa swoich pracowników. Miasto wspiera innowacyjność imigrantów i ich inicjatywy w zakresie tworzenia miejsc pracy.

Cele planu działań:

Poniższe punkty zostały opracowane na podstawie odpowiedzi i rozmów z wydziałami Miasta Reykjavík i stanowią podstawę do dalszych prac w poszczególnych jednostkach. W niniejszym dokumencie określono główne cele, ale poszczególne wydziały przedstawiają działania służące ich osiągnięciu, a następnie przekażą je do zatwierdzenia swojej radzie specjalistów lub w stosownych przypadkach, Radzie Miasta.

Imigranci stanowią prawie 20% populacji Miasta, ale oczekuje się, że polityka ta przyniesie korzyści jeszcze większej grupie, na przykład mieszkańcom Reykjavíku o ciemnej karnacji, którzy mogą mierzyć się z podobnymi wyzwaniem.

Uzgodniono, że:

1. Wydziały zapoznają się z obowiązującą Polityką i przeanalizują, w jaki sposób omawiany obszar wiąże się z ich działalnością w rolach: pracodawcy, usługodawcy, partnera oraz zleceniodawcy.
2. Następnie wydziały opracują działania w formie harmonogramu dla tej Polityki, uwzględniając przedstawione tu priorytety.
3. Plan wdrożenia tych działań zostanie przedstawiony do zatwierdzenia radzie specjalistów danego wydziału do 1 marca 2026 r., a następnie, w stosownych przypadkach, zostanie uwzględniony przy przygotowywaniu planów pracy i budżetu.
4. Biuro Praw Człowieka będzie monitorować wdrażanie Polityki oraz raz w roku omawiać postępy realizacji planu działań w Radzie ds. Praw Człowieka przez cały okres obowiązywania tej Polityki.

Wydział Finansów i Zarządzania Ryzykiem:

1. Analizować, w jaki sposób zmiany społeczne związane z emigrantami wpływają na proces planowania oraz długoterminowe scenariusze finansowe Miasta
2. Analizować, jakie dane dotyczące obywateli obcego pochodzenia są przydatne zarówno dla wydziału, jak i dla innych organów miejskich odpowiedzialnych za kształtowanie tej Polityki.
3. Przeprowadzać przegląd Polityki i przepisów dotyczących zamówień publicznych, ze szczególnym uwzględnieniem grup wrażliwych.

Dział Zasobów Ludzkich i Środowiska Pracy:

1. Aktywnie zwiększać odsetek pracowników o zróżnicowanym pochodzeniu kulturowym i językowym na odpowiedzialnych stanowiskach.
2. Przeanalizować, w jaki sposób inkluzja może być naczelną zasadą nowej polityki kadrowej i zarządzania.

3. Zapewnić, aby wszystkie miejsca pracy angażowały się w zapewnianie imigrantom możliwości uczestniczenia w kursach języka islandzkiego w godzinach pracy. Określić zapotrzebowanie finansowe związane z zastępstwami, zgodnie z zasadami dotyczącymi innych form kształcenia.
4. Opracować projekt mentoringowy dla pracowników uczących się języka islandzkiego i zbadać możliwości wprowadzenia systemu nagród za udzielane wsparcie.
5. Przygotować materiały szkoleniowe na platformie Torg dotyczące oceny wykształcenia i doświadczenia zdobytego za granicą, przeznaczone dla pracowników.
6. Opracować procedury reagowania na komentarze dotyczące retoryki lub dyskryminacji, porównywalne z procedurami stosowanymi w przypadkach mobbingu.
7. Opracować system motywacyjny dla pracowników, aby rozwijali swoją znajomość języka islandzkiego.

Wydział Kultury i Sportu:

1. Znaleźć sposoby zwiększenia udziału starszych imigrantów i uchodźców w sporcie i promocji zdrowia.
2. Znaleźć sposoby zwiększenia udziału imigrantów w życiu kulturalnym, zarówno jako artystów, jak i użytkowników, por. polityka kulturalna Reykjavíku.
3. Dążyć do wspierania niezależnych organizacji zrzeszających imigrantów i inne grupy poprzez udostępnianie im bezpłatnej przestrzeni na spotkania w Bibliotece Miejskiej i w Húsið, bądź za niewielką opłatą, tam, gdzie jest to możliwe.

Wydziału Edukacji i Rekreacji:

1. Wzmacniać wrażliwość kulturową oraz kompetencje międzykulturowe pracowników, a także umiejętność pracy ze wszystkimi dziećmi, ze szczególnym uwzględnieniem zasad inkluzji.
2. Wspierać i wzmacniać rodziców w ich roli jako rodziców szkolnych.
3. Tworzyć przestrzeń i możliwości sprzyjające rozwijaniu umiejętności społecznych, budowaniu relacji oraz wzmacniania komunikacji dzieci w szkole i podczas zajęć pozalekcyjnych.

Wydział Środowiska i Planowania:

1. Analizować w jaki sposób działania wydziału jako usługodawcy, pracodawcy i partnera wspierają inkluzję.
2. Wzmacniać udział grup marginalizowanych w procesach konsultacyjnych.
3. Szkolić pracowników pierwszej linii w zakresie problematyki handlu ludźmi.

Wydział Spraw Społecznych:

1. Zwiększyć liczbę personelu o zróżnicowanym pochodzeniu kulturowym i językowym, aby wspierać usługi pierwszej linii.
2. Wzmacniać współpracę z rodzicami dzieci pochodzenia migracyjnego, które borykają się z wielowymiarowymi problemami lub wyzwaniem społecznymi.
3. Zwiększyć aktywność i uczestnictwo społeczne seniorów obcego pochodzenia.

4. Poświęcać szczególną uwagę młodzieży w wieku 16–18 lat o zróżnicowanym tle kulturowym i językowym, Zapewniać im dostęp do edukacji, aktywności i innych form wzmocnienia kompetencji, które wzmocnią ich zarówno teraz, jak i w przyszłości.

Wydział Usług i Innowacji:

1. Pracować nad cyfrową inkluzją poprzez zapewnienie, że wszystkie usługi elektroniczne oraz portale aplikacyjne i informacyjne są dostępne i zrozumiałe w innych językach.
2. Przeprowadzić analizę użycia języków oraz sprawdzić, jak różne grupy postrzegają dostęp do informacji elektronicznych
3. Pracować nad rozszerzeniem wykorzystania modeli językowych do tłumaczeń maszynowych we współpracy z wydziałami.
4. Wspierać demokratyczny udział osób obcego pochodzenia.

Biuro Praw Człowieka

1. Analizować istniejące polityki i plany działań, patrz Mandat Grupy Roboczej.
2. Zapewniać coroczne monitorowanie realizacji tej polityki.
3. Przyglądać się sytuacji migrantów w kontekście innych grup uwzględnianych w polityce praw człowieka, takich jak osoby LGBTQ+, osoby z niepełnosprawnościami, osoby starsze itp.

Biuro Sekretarza Miasta:

1. Dokończyć politykę językową, uwzględniając zmiany w społeczeństwie oraz ich wpływ na komunikację w języku islandzkim, a także standardy jakości komunikacji w innych językach.
2. Zwiększać gromadzenie danych dotyczących udziału migrantów w życiu społecznym Miasta (uczestnictwo demokratyczne, pracownicy, korzystający z usług), z szczególnym uwzględnieniem aspektów ochrony danych osobowych.

Biuro ds. wydarzeń i komunikacji:

1. Kłaść nacisk na usprawnienie rozpowszechniania informacji wśród imigrantów.
2. Poprawić dostępność i zachęcać do udziału w wydarzeniach miejskich.

Załączniki

Mandat Grupy Roboczej



Reykjavík, 24. september 2024

MSS24090132

ERINDISBRÉF

Stýrihópur um stefnumótun fjölmenningsborginnar Reykjavík

Ábyrgðaraðili:

Borgarstjórnin í Reykjavík

Hlutverk:

Stýrihópurinn hefur það hlutverk að móta heildstæða stefnu um fjölmenningsborgina Reykjavík með fjölmenningsfyrirlesingu Reykjavíkurborgar¹ að leiðarljósi. Áhersla verði lögð á inngildingu (e. inclusive integration), jafnrétti og virka þátttöku fyrir öll í borgarsamfélaginu. Markmið stýrihópsins er tryggja að fjölmenningsleg gildi endurspeglast í allri stefnumótun sem og þjónustu borgarinnar og að framlagi innflytjenda verði gert hærra undir höfði.

Stýrihópurinn á að endurskoða nálgun á málaflokkinn í heild sinni og skapa skýra framtíðarsýn á fjölmenningsborgina Reykjavík.

Í samræmi við fjölmenningsfyrirlesinguna sem samþykkt var í borgarstjórn Reykjavíkur þann 17. september 2019 þarf stefnumótun og eignarhald á aðgerðum fyrst og fremst að vera á vegum sviðanna. Hlutverk stýrihópsins er að tryggja skýran ramma fyrir þá vinnu og að sviðin fái þann stuðning sem þau þurfa. Sérstök áhersla verður lögð á mannauð borgarinnar þannig að starfsfólk endurspeglar fjölbreytni samfélagsins og sé í stakk búið til að þjónusta öll.

Helstu verkefni/viðfangsefni:

- Að greina stöðu innflytjenda í borginni með því að rýna þau gögn sem til eru um málaflokkinn m.a. með skoðun á gildandi stefnumótun og aðgerðaráætlunum.
- Að eiga samráð við hagaðila utan og innan Reykjavíkurborgar.
- Að vinna drög að heildstæðri stefnu um fjölmenningsborgina Reykjavík og aðgerðaráætlun með inngildingu og fjölmenningsfyrirlesingu Reykjavíkurborgar að leiðarljósi.

Í vinnunni sé tekið mið að eftirfarandi þáttum: Reykjavíkurborg sem stjórnvald; sem atvinnurekandi; sem þjónustuveitandi; sem samstarfaðili og verkkaupi.

Stefnan taki mið af mannréttindastefnu borgarinnar og áherslum í verkefnum Fjölmenningsborgir (e. Intercultural Cities), sem Reykjavíkurborg er aðili að.

Starfshópin/stýrihópin skipa:

Sabine Leskopf, formaður

Magnea Gná Jóhannsdóttir

¹ Fjölmenningsfyrirlesing Reykjavíkurborgar var samþykkt í borgarstjórn þann 17. september 2019.



Reykjavík



Magnús Davíð Norðdahl
[Fulltrúi borgarstjórnar]
[Fulltrúi borgarstjórnar]

Starfsmaður/verkefnisstjóri starfshópsins:

Aleksandra Kozimla, starfsmaður mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu

Til ráðgjafar og samstarfs:

Við vinnu við gerð stefnunnar skal haft náið samráð við fjölmenningarráð Reykjavíkurborgar.

Auk þess skal haft samráð við hagsmunafélög innflytjenda, svið og skrifstofur Reykjavíkurborgar. Að auki leiti starfshópurinn ráðgjafar utan borgarkerfis hjá aðilum með sérþekkingu á viðfangsefninu.

Starfstímabil og skil:

Niðurstöður stýrihópsins verði lagðar fyrir borgarráði fyrir lok maí 2025.

Einar Þorsteinsson
borgarstjóri

Pytania wysłane do wydziałów i biur

1. Czy wydział posiada odrębną politykę dotyczącą emigrantów? Czy emigranci są w niej wymienieni w sposób szczególny? Jeśli nie, to dlaczego?
2. Czy wyznaczeni pracownicy formalnie odpowiadają za nadzór i wiedzę w zakresie działań wydziału dotyczących emigrantów? Czy jest to praca na pełen etat, na część etatu, czy jest to dodatek do innych obowiązków? Jeśli nie, to dlaczego?
3. Czy gromadzone są dane dotyczące działalności wydziału i wykorzystywane do poprawy pracy oraz polityki, np. w odniesieniu do użytkowników, pracowników lub partnerów? Czy dane te są analizowane pod kątem pochodzenia osób? Jeśli nie, to dlaczego?
4. Jakich danych statystycznych brakuje, które mogłyby pomóc wydziałowi w usprawnieniu jego pracy i polityki?
5. Czy informacje przeznaczone dla pracowników, współpracowników i użytkowników wydziału są dostępne dla osób nieznających języka islandzkiego (strona internetowa, broszury, formularze, wnioski itp.)? Jeśli nie, to dlaczego?
6. Czy w ramach poprzedniej Polityki istnieją działania, które wydział uznaje za ważne do kontynuowania w następnej polityce i planie działań?
7. Jakie priorytety chce wydział ustalić w tym obszarze w latach 2026–2030?

Dane brane pod uwagę przy analizie:

[Skills and labour market integration of immigrants and their children in Iceland](#), OECD 2024.

[ICC index analysis 2020: Reykjavík](#), Intercultural Cities 2020.

[Fjölmenningaryfirlýsing Reykjavíkurborgar](#), Borgarstjórn Reykjavíkur 2019.

[Stefna Reykjavíkurborgar í málefnum innflytjenda, flóttafólks og umsækjenda um alþjóðlega vernd 2018 – 2022](#), Borgarstjórn Reykjavíkur 2018.

[Model framework for an intercultural integration strategy at the national level. Intercultural integration strategies: Managing diversity as an opportunity](#). Steering committee on anti-discrimination, diversity and inclusion (CDADI) 2021.

[Rethinking welcoming policies from an intercultural perspective](#). Intercultural Cities. 2022

[Green urban planning for intercultural cities](#). Intercultural Cities. 2022

